

На правах рукописи



МОРОЗОВА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ ЕЁ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,
комплексными (строительство); менеджмент

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ростов-на-Дону
2014

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный университет»

Научный руководитель:

Иванова Наталья Николаевна, кандидат технических наук, доцент ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный университет», профессор кафедры «Экономика и управление в строительстве»

Официальные оппоненты:

Овчинников Виктор Николаевич – доктор экономических наук, профессор-консультант кафедры «Управление развитием пространственно-экономических систем» факультета управления Южного федерального университета, Заслуженный деятель науки России.

Максимчук Ольга Викторовна – доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика и управление проектами в строительстве» ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет».

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»**

Защита состоится «25» декабря 2014 года в 10 часов на заседании диссертационного совета Д 212.207.01 при ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный университет» по адресу: 344022, г. Ростов-на-Дону, ул. Социалистическая, 162, а. 4-301.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный университет» и на сайте www.rgsu.ru

Автореферат разослан «25» ноября 2014 г.

Ученый секретарь

диссертационного совета



Н.А. Страхова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Ключевым элементом модернизации экономики согласно стратегии социально-экономического развития России до 2020 г. является инновационное развитие страны и эффективное функционирование предприятий, базирующееся на разработке механизмов саморегулирования и интеллектуальном потенциале организаций.

Строительная отрасль является важной составной частью экономической системы и решает многие проблемы социально-экономического развития страны в целом.

Современные тенденции развития строительства в условиях саморегулирования выдвигают новые требования к обеспечению качества и конкурентоспособности строительных организаций. Основными факторами обеспечения качества продукции на уровне предприятия являются: материальная база, квалифицированный персонал, используемая технология производства работ, материально-техническая база и эффективное управление предприятием, направленное на создание продукции требуемого уровня качества. Каждый из перечисленных факторов необходим, но только в совокупности они могут быть достаточными для устойчивого функционирования предприятия. При этом первостепенное значение имеет соответствие интеллектуального потенциала служащих и инженерно-технических работников необходимому уровню конкурентоспособности строительной организации для ее устойчивого развития.

Все большее значение в сознании руководителей строительных фирм приобретает роль интеллектуального потенциала, как фактора обеспечения стабильности, конкурентоспособности и качества продукции. В свою очередь, личный интеллектуальный потенциал отдельного работника – это его знания, навыки, способности к творчеству и саморазвитию.

Установлено, что лишь 15-20 % проблем с качеством возникают по вине непосредственных исполнителей, а 80-85% – по вине управленческого персонала. Одним из главных параметров, влияющих на качество продукта в целом, является качество системы управления персоналом. Качество выпускаемой строительной продукции является результатом всей предыдущей работы, проводимой в компании по совершенствованию ее деятельности. Это касается, прежде всего, качества подготовки руководителей, качества выполняемых функций и качества управленческих решений.

Таким образом, выявление и развитие компетентности руководящих работников в современных организациях, в том числе и строительных, является актуальной задачей, которую необходимо решать с учетом сегодняшних требований в конкретной отрасли и существующих методик оценки

руководителей в процессе аттестации персонала. Вместе с тем, анализ научных работ, посвященных исследованию проблематики качества продукции строительных организаций, свидетельствует, что в экономической литературе недостаточно внимания уделяется методическим разработкам, призванным выявить взаимосвязь между конкурентоспособностью строительной продукции и интеллектуальным потенциалом организации.

Актуальность и недостаточная проработанность аспектов обеспечения заданных сроков, качества и конкурентоспособности строительной продукции на основе развития интеллектуального потенциала и обусловили выбор темы диссертационной работы.

Степень разработанности проблемы. Исследованием проблемы оценки эффективности механизмов управления строительным предприятием занимались такие российские ученые, как В.С. Анфилатов, В.Н. Бурков, А.Н. Асаул, Л.Б. Зеленцов, Н.Е. Симионова, В.В. Бузырев, Б.З. Мильнер, М.В. Мельник, Е.К. Ивакин, П.Г. Грабовый, Х.М. Гумба.

Теоретические и практические аспекты интеллектуального потенциала предприятий и управления его развитием освещены в работах отечественных и зарубежных авторов. Общие подходы к вопросам, связанным с развитием интеллектуального потенциала, имеются в работах российских ученых С. Авдашевой, Ю. Воронина, П. Завъяловой, Л. Лукичевой, О. Мельникова, О. Минченковой, Е. Наумовой, В. Киселевой, Н. Розановой, К. Рахлина, Л. Степановой, Г. Сульдиной, Н. Терешиной.

Аналізу профессионализма и развития интеллектуального потенциала посвящены работы В.А. Байметова, Е.М. Иванова, Е.А. Климова, А.К. Маркова, И.П. Михайлова, Л.А. Петровской, И.Н. Семенова, В.Н. Овчинникова, Т.В. Игнатовой, А.Я. Кибанова, Е.П. Егоршина, С.Д. Резника, О.В. Максимчук.

Научные разработки и практические рекомендации, анализирующие роль интеллектуальной деятельности в достижении качества и конкурентоспособности строительных предприятий, предложены российскими исследователями Ю.П. Анискиным, С. В. Валдайцевым, В.Л. Иноземцевым, Е.Б. Колбачевым, Н.Н. Ивановой, Н.А. Осадчей, Н.Я. Калюжной, Е.В. Олейниковой, Ю.В. Яковцом.

Несмотря на обилие научных разработок в рассматриваемой области, теоретические и методические вопросы управления интеллектуальным потенциалом организации в контексте формирования и развития ее человеческих ресурсов для обеспечения устойчивого развития предприятия применительно к строительной организации остаются малоисследованными и недостаточно освещены в отечественной экономической литературе. Все вышеперечисленные факторы обуславливают дальнейшие исследования, выбор темы диссертационного исследования, постановку его цели и задач.

Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальности ВАК. Диссертационное исследование выполнено на стыке специальностей и соответствует п. 1.3.62. «Методологические основы экономического механизма функционирования предприятий строительного комплекса и материально-технической базы строительства, в том числе промышленности строительных материалов, изделий и конструкций» паспорта специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (строительство) и п. 10.20. «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом»; п. 10.21. «Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал» паспорта специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент.

Цель диссертационного исследования состоит в концептуальном обосновании процесса формирования экономического механизма устойчивого функционирования строительной организации на основе управления развитием её интеллектуального потенциала.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **основные задачи**:

- проанализировать категориальное содержание понятия «интеллектуальный потенциал» с точки зрения зарубежного и российского опыта, систематизировать и уточнить его структурные компоненты для строительных организаций, выявить роль интеллектуального потенциала в обеспечении устойчивого развития строительной организации;

- исследовать современное состояние и направления развития строительной отрасли на примере Ростовской области для обоснования значимости интеллектуального потенциала в обеспечении устойчивого развития строительной организации;

- разработать организационно-экономическую модель механизма управления интеллектуальным потенциалом строительной организации;

– усовершенствовать метод оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации;

– осуществить практическую оценку интеллектуального потенциала сотрудников строительной организации на основе разработанных алгоритмов и критериев, позволяющих сформировать программу дальнейшего повышения и развития интеллектуального потенциала предприятия.

Объектом исследования являются строительные организации Ростовской области.

Предмет исследования – процесс формирования организационно-экономического механизма управления интеллектуальным потенциалом строительной организации для обеспечения её устойчивого функционирования.

Рабочая гипотеза диссертационного исследования основывается на системе теоретических положений и научной позиции автора, согласно которой интеллектуальный потенциал является одним из важнейших факторов в обеспечении устойчивого функционирования строительной организации и повышения ее конкурентоспособности. Первостепенным условием для этого является разработка экономического механизма управления интеллектуальным потенциалом на основе определения интегрального показателя, учитывающего профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда управленческого персонала.

Теоретической, методической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления интеллектуальным потенциалом организации, вопросам формирования и развития человеческого потенциала, оценки качества и конкурентоспособности продукции, аналитические материалы периодических изданий, научных сборников, научно-практических конференций по проблеме, относящейся к предмету исследования, а также законодательные и нормативные акты федеральных органов государственной власти.

Информационно-эмпирическая база исследования: федеральные законы, постановления Правительства РФ, указы Президента РФ, официальные аналитические и статистические материалы федеральных и региональных органов Государственного комитета статистики России, данные о развитии инвестиционно-строительной сферы, материалы монографических, диссертационных исследований отечественных и зарубежных ученых, директивные и нормативные документы, интернет-ресурсы, а также личные наблюдения автора.

Научно-методический инструментарий исследования представлен общенаучными, общеэкономическими, специальными методами и приёмами: методами системного, логического, экономико-статистического анализа, экспертных оценок, приемов графической интерпретации, метода группировок

и ранжирования, моделей измерения потенциалов, комплексным анализом деятельности строительных организаций, методами проектирования АИС.

Научная новизна выполненного диссертационного исследования заключается в концептуальном обосновании механизма управления интеллектуальным потенциалом как важнейшим фактором обеспечения устойчивого функционирования современной строительной организации.

По специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (строительство):

1. Определена структура интеллектуального потенциала строительной организации, включающая в себя три основные группы компонентов: накопленный объем знаний; интеллектуальный уровень сотрудников; опыт инновационной деятельности. На основе полученных экспертных оценок установлена значимость отдельных компонентов, среди которых в качестве ключевых показателей выделены два – уровень квалификации сотрудников инженерных служб и уровень квалификации руководства предприятия, деятельность которых непосредственно влияет на обеспечение качества, экологичности и конкурентоспособности строительной продукции.

2. В рамках формирования экономического механизма функционирования строительной организации разработана организационно-экономическая модель управления интеллектуальным потенциалом строительной организации, алгоритм реализации которой включает следующие этапы: анализ и оценка деятельности строительного предприятия; анализ факторов обеспечения конкурентоспособности и качества строительной продукции; диагностирование и оценка факторов интеллектуального потенциала строительной организации; оценка эффекта от формирования и развития интеллектуального потенциала. Это даст возможность руководству строительной организации непрерывно оценивать все структурные компоненты своего интеллектуального потенциала, формировать единую базу знаний на предприятии, что, в свою очередь, позволит осуществлять непрерывную переподготовку кадров в рамках общей концепции обеспечения устойчивого функционирования строительной организации.

По специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент:

1. Предложен усовершенствованный метод оценки интеллектуального потенциала сотрудников инженерных служб строительной организации, который основан на определении интегрального показателя, учитывающего профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда ее сотрудников. Данный метод позволяет более достоверно и точно осуществлять оценку персонала строительной организации и включает

разработанные автором критерии, определяющие управленческие навыки и профессиональные знания сотрудников предприятия применительно к строительной деятельности.

2. Разработан методический инструментарий для проведения оценки интеллектуального потенциала сотрудников строительной организации по предложенному методу, включающий алгоритм и автоматизированную информационную систему (АИС). Данная АИС позволяет диагностировать текущий уровень интеллектуального потенциала строительной организации, обоснованно формировать перспективные планы развития персонала в общей стратегии обеспечения устойчивого развития строительной организации в условиях саморегулирования отрасли.

Теоретическая значимость диссертации заключается в развитии понятийного аппарата и разработке механизма интеллектуального потенциала в системе управления конкурентоспособностью предприятия; уточнено понятие «интеллектуальный потенциал» применительно к строительному комплексу. Разработан методологический инструментарий проведения оценки интеллектуального потенциала посредством введения понятия «комплексной диагностической оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации». Научные положения, полученные в ходе диссертационного исследования, послужат базой для дальнейших научно-практических разработок по повышению качества и конкурентоспособности предприятий строительного комплекса за счет оптимизации процесса управления интеллектуальным потенциалом.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в разработке методики и автоматизированной системы по проведению комплексной диагностической оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительного предприятия. Данную методику и АИС можно использовать по отдельности. Разработанные положения могут иметь практическое значение в качестве информационного ориентира для формирования тенденции «интеллектуальной переориентации» предприятий строительного комплекса как инструмента антикризисных технологий, способа повышения конкурентоспособности и достижения экономического роста; применяться как методические материалы для организации диагностирования интеллектуального потенциала в строительных организациях.

Апробация результатов. Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертационной работе, докладывались автором на всероссийских и международных научно-практических конференциях, проводившихся в Ростовском государственном строительном университете (г. Ростов-на-Дону, 2007-2014 гг.); Региональной научно-методической конференции «Непрерывное многоуровневое профессиональное образование:

традиции и инновации. Повышение качества профессиональной подготовки» Воронежского государственного архитектурно-строительного университета (г. Воронеж, 2008-2012гг.); Международной научно-практической конференции Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета (г. Санкт-Петербург, 2010 г.); 8-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь XXI века – будущее российской науки» Южного Федерального Университета (г. Ростов-на-Дону, 2010г.,2012г.); Первой и второй Международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Конкурентоспособность Украины: инновационные идеи и решения» (г. Донецк, Украина 2011г.,2012г.).

Разработанная автором методика проведения комплексной диагностической оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала апробирована и внедрена в практику работы строительных организаций ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил».

Разработана и зарегистрирована автоматизированная информационная система (АИС) оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2012661009 от 05.12.2012г.).

Материалы данного исследования могут быть использованы при разработке стратегических планов развития организаций строительного комплекса, в консультационной деятельности; как контент учебных программ в системе повышения профессиональной квалификации и переподготовки кадров для строительной отрасли.

Отдельные теоретические положения и результаты диссертационного исследования используются в учебном процессе при преподавании курсов «Экономика строительства», «Управление персоналом», «Экономика и социология труда», «Организация, нормирование и оплата труда».

Публикации. По результатам диссертационной работы опубликованы 29 статей общим объемом 8 п.л., из них авторских – 6,8 п.л., в том числе 6 работ, общим объемом 2,3 п.л. авт. текста в изданиях, рекомендованных ВАК.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 127 наименований отечественных и зарубежных авторов, приложения. Работа изложена на 129 страницах машинописного текста и содержит 18 таблиц и 21 рисунок.

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, рассматривается степень разработанности проблемы, формулируются цель и задачи, предмет и объект исследования.

В первой главе *«Концептуальное обоснование функциональной роли интеллектуального потенциала в обеспечении устойчивого развития*

строительной организации» выявлены современные тенденции развития строительной отрасли; проведено исследование понятия «интеллектуальный потенциал» и теоретических подходов к его формированию для обеспечения конкурентоспособности строительной организации; выполнен анализ отечественного и зарубежного опыта формирования и развития интеллектуального потенциала фирмы.

Во второй главе *«Формирование организационно-экономической модели механизма управления интеллектуальным потенциалом строительной организации»* автором разработан инструментальный аппарат управления интеллектуальным потенциалом строительной организации; проведен анализ методических подходов к оценке интеллектуального потенциала организации; разработана организационно-экономическая модель механизма формирования и развития интеллектуального потенциала строительной организации.

В третьей главе *«Методические рекомендации по обеспечению функциональной действенности управления интеллектуальным потенциалом строительной организации как фактора обеспечения её устойчивости и конкурентоспособности»* предложены алгоритм и АИС как инструменты реализации экономического механизма посредством проведения оценки интеллектуального потенциала персонала; приведены результаты апробации предложенного автором механизма на примере строительной организации ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил» г. Ростова-на-Дону.

В заключении представлены выводы и обобщены научно-практические рекомендации, полученные в результате проведенного диссертационного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Определена структура интеллектуального потенциала строительной организации, включающая в себя три основные группы компонентов: накопленный объем знаний; интеллектуальный уровень сотрудников; опыт инновационной деятельности.

В современных условиях преобразования экономики России устойчивость развития и конкурентоспособность строительных организаций в большей степени зависит от уровня профессионализма, подготовки и деловых качеств специалистов, их готовности переучиваться, настойчиво пополнять и совершенствовать профессиональные знания и умения. По данным Всемирного банка инвестиции в человеческий капитал дают отдачу в 5-6 раз большую, чем материальное производство. Только 15-16% экономического роста обусловлено физическим капиталом, около 20% – природным и 65% – связано с интеллектуальным потенциалом.

Высокая квалификация персонала позволяет создать качественный продукт с наименьшими потерями и затратами для компаний. Однако сегодня в сфере строительства отмечается дефицит высококвалифицированных кадров. В то же время, к архитекторам, инженерам, экономистам и менеджерам строительных проектов выдвигаются все новые требования. Поэтому актуальным является вопрос оценки интеллектуального потенциала специалистов организации и проведения обучения по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, специализированных курсов и информационно-обучающих семинаров. Из перечисленных элементов в итоге формируется качество подготовки управленческого работника.

По результатам опроса 10 респондентов-руководителей строительных организаций Ростовской области, была составлена авторская схема составляющих компонентов интеллектуального потенциала (рисунок 1), а также обработаны результаты экспертной оценки предлагаемых компонентов в составе интеллектуального потенциала строительной организации.

Было выявлено, что первостепенная роль в составе интеллектуального потенциала строительной организации принадлежит интеллектуальному уровню сотрудников, при этом больший удельный вес отводится квалификационной оценке менеджмента (0,175) и инженерных служб (0,225).

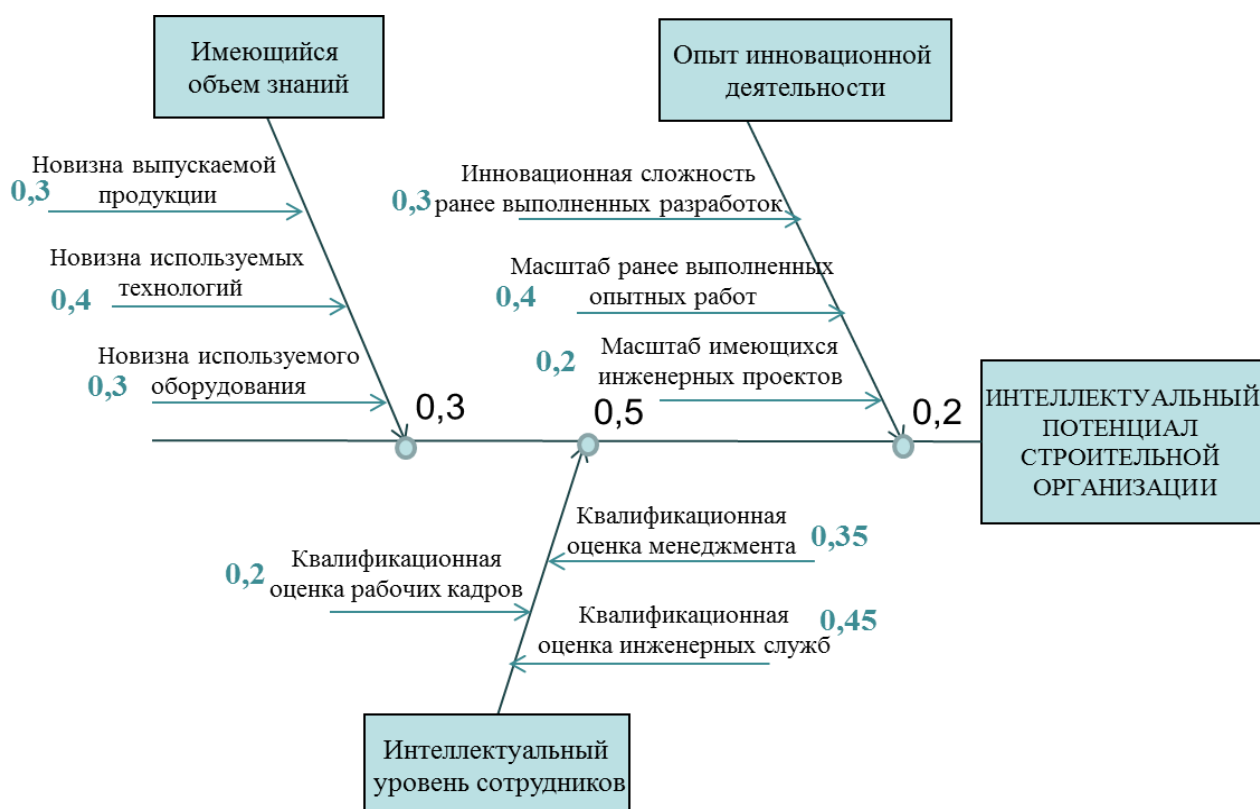


Рисунок 1 – Структура интеллектуального потенциала строительной организации и весовая оценка его компонентов (составлено автором)

На сегодняшний день особую важность приобретает использование интеллектуальных ресурсов, позволяющих создать «интеллектуальную организацию», которая в свою очередь обеспечивается интеллектуальным потенциалом ее работников. Автор определяет «интеллектуальный потенциал строительной организации» как совокупность структурных компонентов (интеллектуальный уровень сотрудников, имеющийся объем знаний и опыт инновационной деятельности) с целью создания качественной строительной продукции и обеспечения конкурентных преимуществ для формирования экономического механизма устойчивого функционирования строительной организации.

2. В рамках формирования экономического механизма функционирования строительной организации разработана организационно-экономическая модель управления интеллектуальным потенциалом строительной организации.

На основе анализа различных управленческих механизмов, предлагаемых к использованию в экономической литературе и систематизации их структурных элементов, может быть сформирован укрупненный экономический механизм управления интеллектуальным потенциалом строительной организации. Основные элементы предлагаемого механизма представлены в следующем виде (рисунок 2):

- субъект управления – руководство строительной организации;
- объект управления – компоненты интеллектуального потенциала строительной организации;
- цели управления – устойчивое функционирование строительного предприятия и обеспечение качества и конкурентоспособности строительной продукции;
- первоначальное состояние – строительная организация с текущим уровнем развития интеллектуального потенциала;
- процесс управления – комплекс мероприятий, способствующих улучшению технико-экономических, финансовых и социально-психологических показателей строительной организации;
- конечный результат – строительная организация, имеющая более высокий уровень интеллектуального потенциала, по сравнению с текущим, определенным для первоначального состояния.

Предлагается интегрировать в общую систему управления строительной организацией постоянно изменяющуюся систему диагностирования и мониторинга интеллектуального потенциала. Её основная функция определена нами как выявление текущего уровня интеллектуального потенциала путем диагностирования и оценки его структурных компонентов для установления

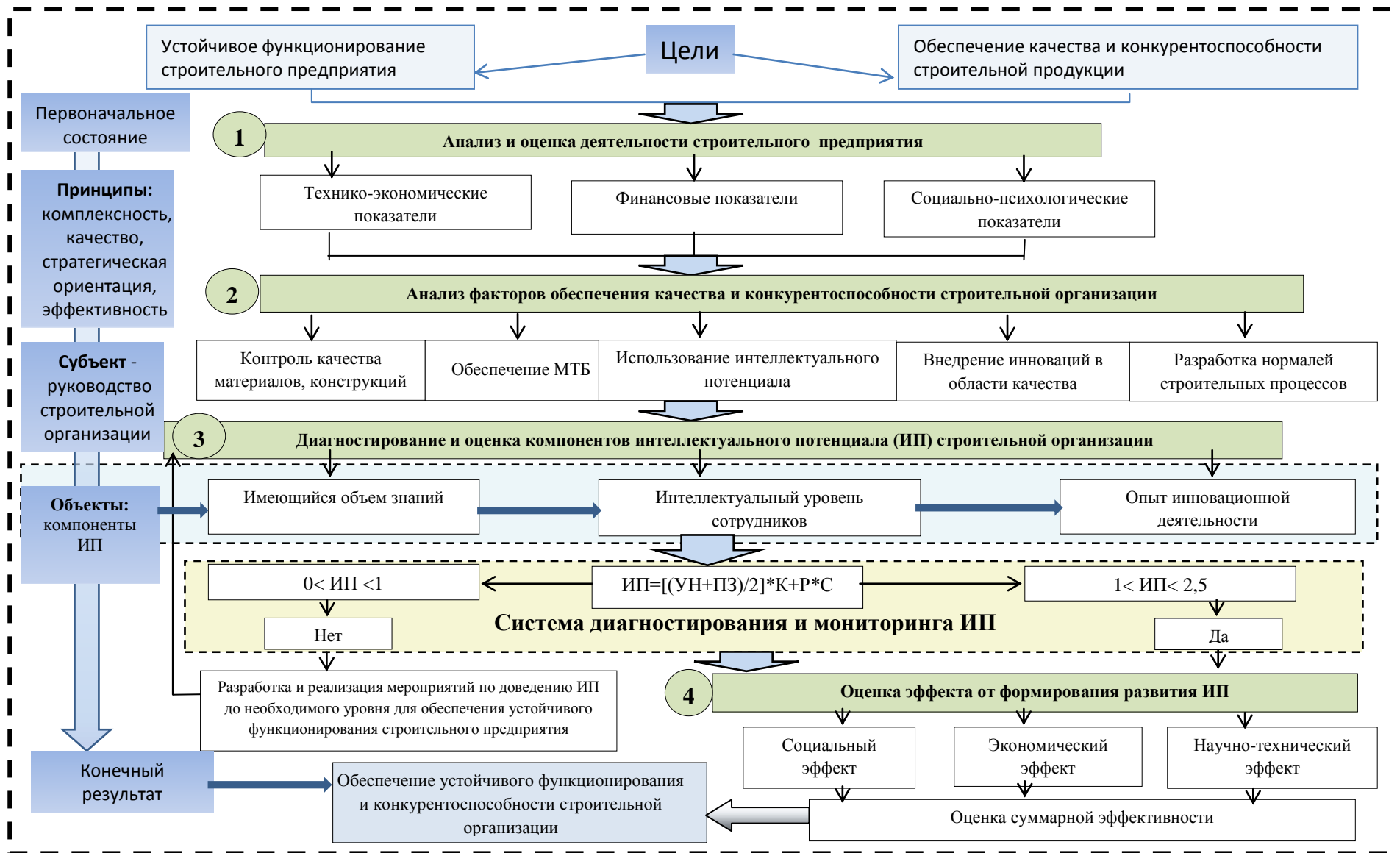


Рисунок 2 – Организационно-экономическая модель управления интеллектуальным потенциалом (ИП) строительной организации в рамках механизма её устойчивого функционирования (разработано автором)

соответствия данного интеллектуального уровня целям и принципам деятельности строительной организации. Основа организационно-экономической модели механизма управления интеллектуальным потенциалом – признание интеллектуального уровня сотрудников ключевым звеном в структуре совокупного интеллектуального потенциала строительной организации и осуществление управления компонентами ИП для использования их в обеспечении устойчивого функционирования и развития строительного предприятия.

В свою очередь предложены следующие этапы реализации механизма диагностирования ИП строительной организации:

1. Анализ и оценка деятельности строительного предприятия.
2. Анализ факторов обеспечения качества и конкурентоспособности строительной организации.
3. Диагностирование и оценка компонентов интеллектуального потенциала строительной организации.
4. Оценка эффекта от формирования и развития интеллектуального потенциала.

3. Предложен усовершенствованный метод оценки интеллектуального потенциала сотрудников инженерных служб строительной организации, который основан на определении интегрального показателя.

Предлагаемый метод разработан на основе комплексной (экспертной) оценки составляющих интеллектуального потенциала компании и нашел практическое применение как при оценке отдельных компонентов, входящих в состав интеллектуального потенциала управленческого персонала, так и при оценке интеллектуального потенциала строительной организации в целом. Для этого используется интегральный показатель, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда. Данный метод включает в себя три составляющих: анализ компонентов, входящих в состав интеллектуального потенциала компании; оценка (измерение) каждого компонента, входящего в состав интеллектуального потенциала; формирование предварительного отчета об интеллектуальном потенциале компании.

В диссертации детально проработана оценка компонентов интеллектуального потенциала персонала, которая является ключевым фактором обеспечения качества строительной продукции в целом. Для определения величины показателя степени развития профессиональных и личных качеств работника производится оценка степени проявления каждого из признаков, с учетом их удельной значимости, определяемой экспертным путем,

отдельно для руководителей и рабочих. Конкретным примером проведения комплексной оценки послужили данные, полученные при ее апробации на предприятиях ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил».

Интегральный показатель оценки интеллектуального потенциала персонала (ИП) определяется по формуле:

$$\text{ИП} = [(\text{УН} + \text{ПЗ}) / 2] * \text{К} + \text{Р} * \text{С} , \quad (1)$$

где УН – показатель степени развития управленческих навыков;

ПЗ – показатель степени развития профессиональных знаний;

К – показатель уровня квалификации;

Р – показатель результативности труда работника;

С – показатель сложности выполняемых работником функций.

Интегральный показатель может принимать значение от 0 до 2,5, имеет следующие границы и соответствующую характеристику интеллектуального потенциала работника:

{	2,1 – 2,5	Лидерский уровень развития компетенций, имеется потенциал к возможному выполнению обязанностей смежных должностей.
	1,6 – 2,0	Полностью соответствует должности, имеется потенциал к развитию навыков и знаний.
	1,1 – 1,5	Соответствует должности, но имеются квалификационные пробелы. Необходимо обучение и повышение квалификации.
	0,5 – 1,0	Частично соответствует должности, необходимо переобучение.
	< 0,5	Не соответствует занимаемой должности.

Каждый из составляющих компонентов интегрального показателя рассчитывается в соответствии с формулами, представленными в таблице 2.

По итогам формирования метода оценки управленческого персонала определены ее ключевые особенности:

1. Данный метод впервые применяется в комплексе, т.к. до этого показатели квалификации, результатов труда и сложности рассчитывались по отдельности.

2. Введен показатель степени развития профессиональных и личных качеств работника и разработан инструментарий для его оценки.

3. В показатель квалификации наряду с оценкой образования, возраста и стажа добавлен критерий наличия ученой степени.

Таблица 2 – Показатели, используемые для расчета интегрального показателя оценки интеллектуального потенциала персонала

Группа показателей	Формула расчета	Условные обозначения
1. Оценка руководителя по ранжированию управленческих навыков (УН)	$УН = \sum ОБ_{ij} / \sum ОУЗ_{ij}$ (2)	$\sum ОБ_{ij}$ – общий балл удельной значимости признаков в общей оценке деловых качеств; $\sum ОУЗ_{ij}$ – общая оценка признаков с учетом удельной значимости.
2. Оценка руководителя по ранжированию профессиональных знаний (ПЗ)	$ПЗ = \sum ОБ_{ij} / \sum ОУЗ_{ij}$ (3)	$\sum ОБ_{ij}$ – общий балл удельной значимости признаков в общей оценке деловых качеств; $\sum ОУЗ_{ij}$ – общая оценка признаков с учетом удельной значимости.
3. Показатель уровня квалификации руководителя (К)	$К = (ОБ + СТ + УС) / 3$ (4)	ОБ – оценка образования (ОБ=1,2); СТ – оценка стажа работы по специальности; УС – наличие ученой степени; 3 – постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.
4. Показатель результативности труда управленческого работника (Р)	$Р = \sum_{i=1}^3 P_{ij}$ (5)	i – порядковый номер признака j – уровень (степень) проявления признака; P_{ij} – оценка i -го признака с учетом j -степени его проявления у работника.
5. Показатель сложности выполняемых руководителем функций (С)	$С = \sum_{i=1}^3 C_{ij}$ (6)	i – порядковый номер признака; j – уровень (степень) проявления признака; C_{ij} – оценка i -го признака с учетом j -степени его проявления у работника.

Оценка интеллектуального потенциала в организациях проводилась комплексно методом ранжирования (таблица 3). При этом оценка руководителей (работающих с подчиненными и имеющих обязанности руководства) позволяет выявить уровень развития существующего интеллектуального потенциала. Для тех, кто не является руководителем (не имеет подчиненных, но имеет “управленческую должность”), целью данной оценки было выявление их потенциала в области управленческих навыков и знаний.

Таблица 3 – Оценка признаков, определяющих профессиональные и личные качества управленческого работника

Признаки, определяющие профессиональные и личные качества управленческого работника	Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств сотрудника
А. Управленческие навыки	
1. Координирование	0,08
2. Планирование	0,07
3. Наставничество	0,08
4. Наблюдение	0,07
5. Контроль	0,07
6. Обеспечение дисциплины	0,07
7. Оценка	0,07
8. Принятие решений	0,08
9. Обучение	0,08
10. Организация	0,07
11. Делегирование	0,09
12. Разрешение конфликтов	0,08
13. Мотивация	0,09
Общий балл по ранжированию управленческих навыков (УН)	$\Sigma = 1,00$
Уровень компетенции = Общий балл / Общая значимость	
Б. Профессиональные знания	
1. Знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов	0,1
2. Знания в области теории и методов управления	0,1
3. Знание экономики, организации и планирования строительного производства	0,1
4. Знание технологии строительных работ	0,1
5. Знание индустрии, перспектив технического и экономического развития предприятия	0,1
6. Знание мировых стандартов производимой строительной продукции	0,1
7. Знание порядка составления проектно-сметной документации	0,1
8. Знание техники проведения интервью	0,1
9. Планирование карьеры	0,1
10. Планирование численности персонала	0,1
Общий балл по ранжированию профессиональных знаний (ПЗ)	$\Sigma = 1,00$
Уровень компетенции = Общий балл / Общая значимость	
Оценка по ранжированию = (УН + ПЗ) / 2	

Таким образом, данный метод позволяет оценить потенциал управленческого персонала. В свою очередь, именно квалифицированные инженерно-технические работники способствуют повышению качества продукции строительного предприятия посредством управления интеллектуальными активами, наращивания интеллектуального потенциала и формированию достоверной стоимости организации с учетом ее интеллектуального потенциала, что может способствовать привлечению дополнительных источников финансирования.

4. Разработан методический инструментарий для проведения оценки интеллектуального потенциала сотрудников строительной организации по предложенному методу, включающий алгоритм и автоматизированную информационную систему (АИС).

В качестве средства реализации усовершенствованного метода оценки управленческого персонала автором предложена автоматизированная информационная система, позволившая вывить текущий уровень развития интеллектуального потенциала персонала. Зарегистрирована автоматизированная информационная система (АИС) оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2012661009 от 5 декабря 2012г.).

Основная цель разработанной АИС – мониторинг компетенции управленческого персонала с построением рейтинга строительных организаций. АИС предназначена для ввода, хранения и обработки информации об оценке управленческого персонала строительной организации, а также должна обеспечивать выполнение следующих действий:

- 1) хранение персональной информации о сотрудниках и предприятии;
- 2) графическое изображение оценки;
- 3) формирование сводного отчета по организации;
- 4) проведение оценки персонала;
- 5) многоуровневую систему доступа.

Программная реализация разработанной АИС выполнена на языке высокого уровня C# 3.0 с применением объектно-ориентированного подхода в среде разработки Microsoft Visual C# 2005 Express Edition. Для работы с данными применялась технология ADO.NET, разработанная на основе промышленных стандартов.

Разработанная АИС позволяет в удобной форме проводить: ввод исходной информации о сотрудниках предприятия; проведение оценок персонала; получение результатов оценки в графическом виде; формирование сводного отчета по предприятию.

В рамках исследования с помощью автоматизированного программного продукта автор провел апробацию методики оценки управленческого персонала в строительных организациях ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил».

Алгоритм работы АИС представлен на рисунке 3. Возможностями программы предусмотрен выбор роли пользователя (администратор, начальник и сотрудник), в соответствии с которой предусмотрены дальнейшие действия.

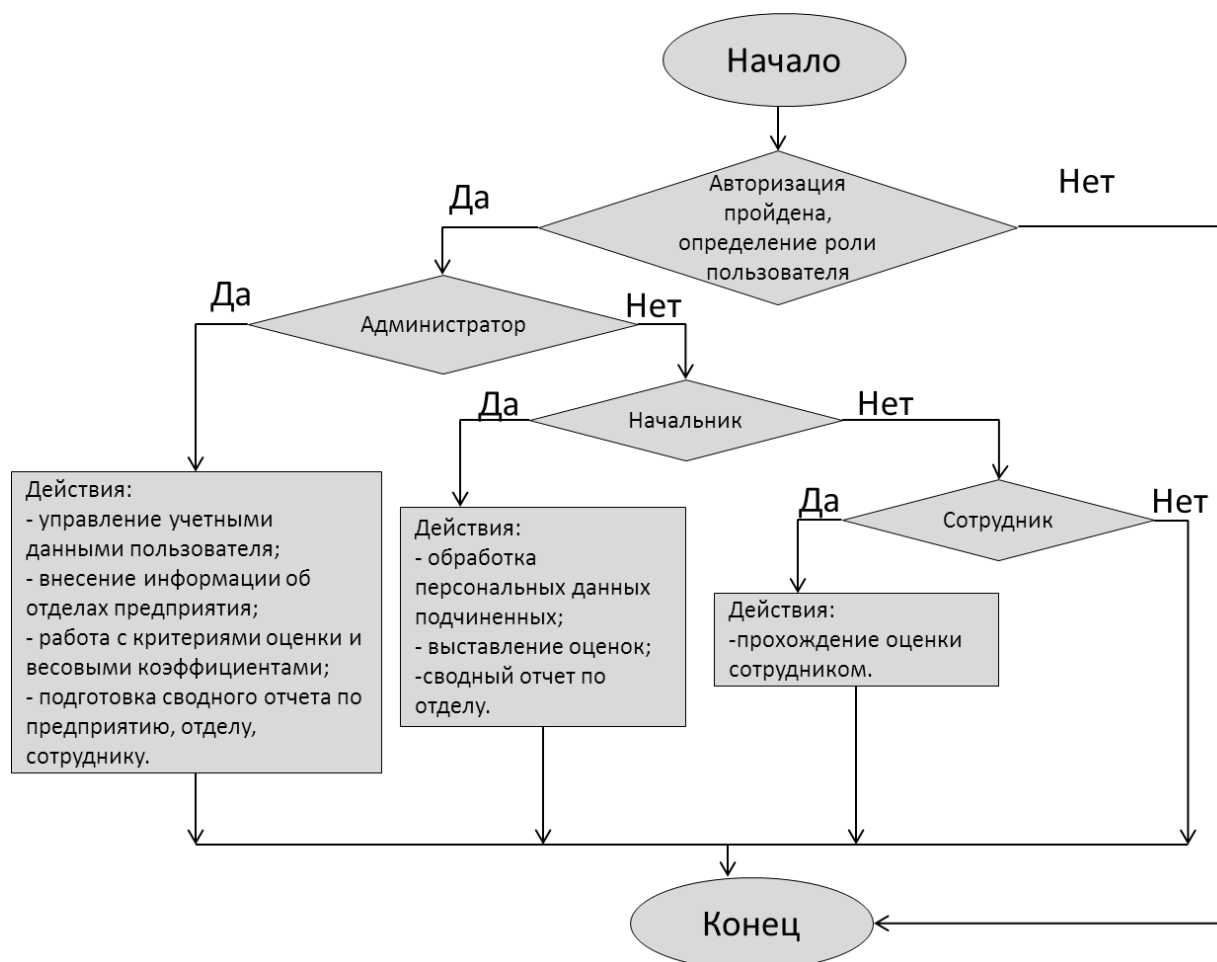


Рисунок 3 – Алгоритм работы АИС по определению интеллектуального потенциала работников (разработано автором)

Интерфейс программы дает возможность начальнику отдела оценить профессиональные, управленческие и другие навыки каждого работника по списку предложенных параметров и на основе этого получить комплексную оценку персонала данного подразделения в виде интегрального показателя интеллектуального потенциала работника по формуле 1 (рисунок 4).

Графическим результатом проведения оценки является столбчатая диаграмма, каждый столбец которой демонстрирует уровень профессионализма каждого работника, а также общую картину, характерную для рассматриваемого отдела. Интерфейс содержит информацию о сотрудниках, необходимую для проведения оценки, списки оцениваемых параметров из групп профессиональные знания и управленческие навыки, а также позволяет

администратору изменять значения этих параметров, зависящие от области, в которой занят работник (рисунок 5).

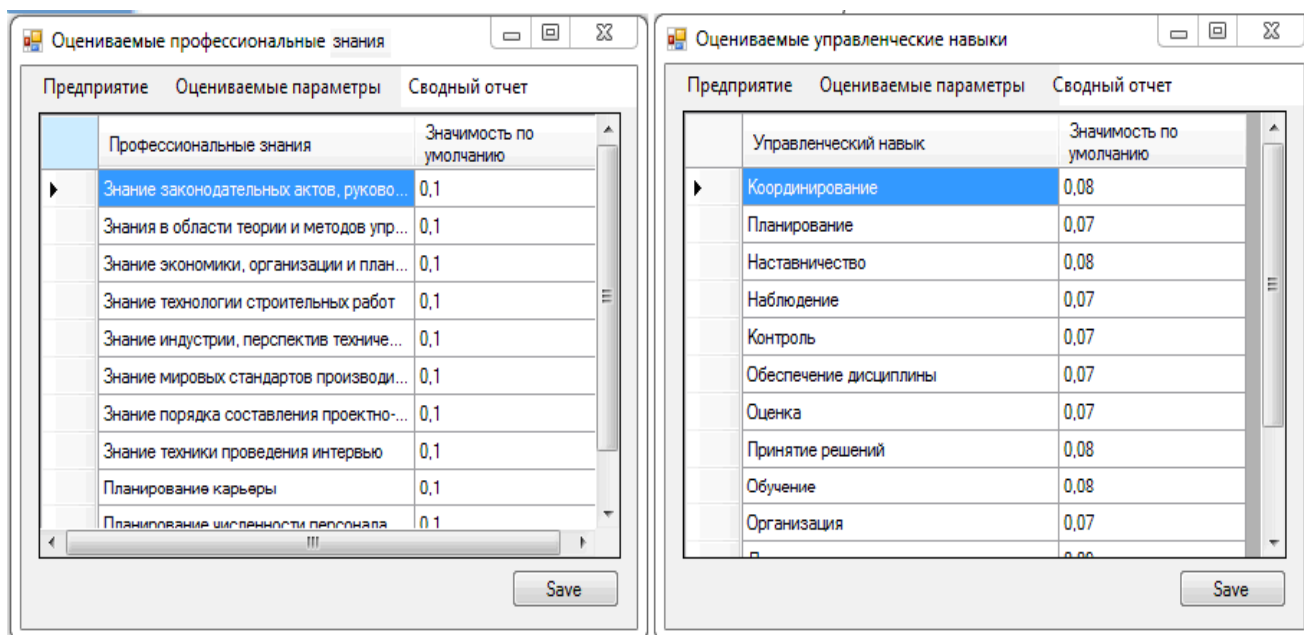


Рисунок 4 – Управление процессами в программе оценки интеллектуального потенциала работников строительной организации ОАО «Ростовгорстрой»

АИС предусматривает возможность выведения результатов оценки по строительной организации в целом. На рисунке 5 представлены результаты оценки уровня ИП в организациях ОАО «Ростовгорстрой», ООО «Интегро Стил» и показаны две пороговые черты:

ТУ – требуемый уровень интеллектуального потенциала (равный 1).

ИП – уровень для развития интеллектуального потенциала (равный 1,6).

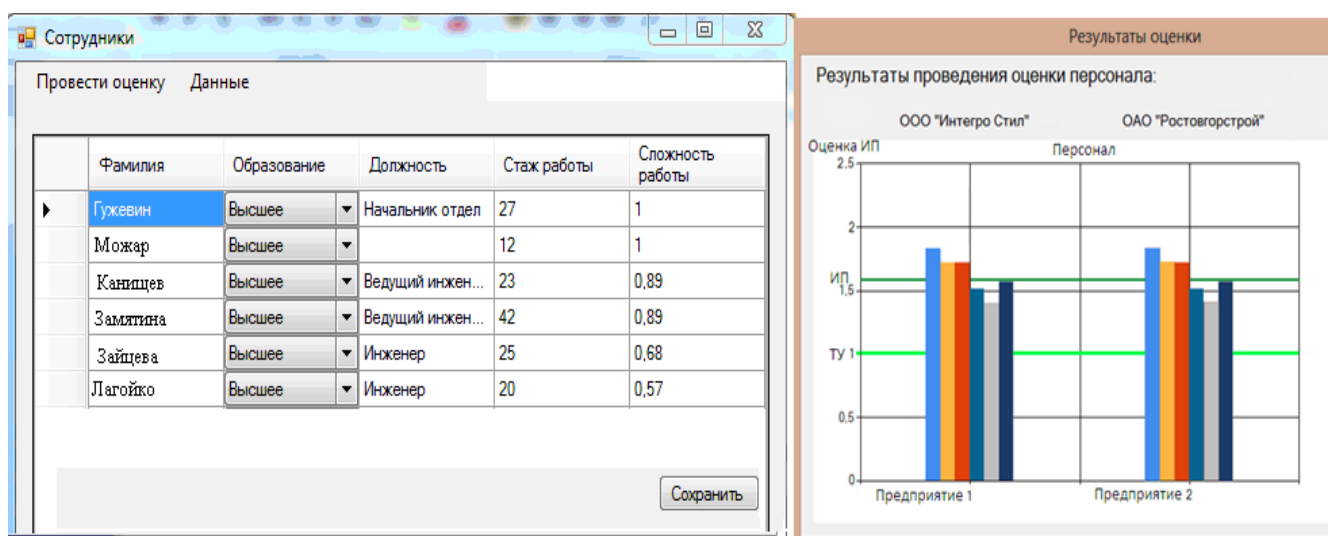


Рисунок 5 – Промежуточные и итоговые результаты оценок ИП управленческого персонала строительных организаций

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В диссертационной работе обобщаются проведенные автором исследования, направленные на обеспечение формирования механизма функционирования устойчивого развития строительной организации на основе развития её интеллектуального потенциала. Работа включает все этапы решения поставленных задач от развития теоретических основ до разработки рекомендаций и практического применения. Это позволило диссертанту предложить поэтапную модель диагностирования интеллектуального потенциала строительной организации. Основные выводы и рекомендации сводятся к следующему:

1. Автором было изучено и структурировано понятие «интеллектуальный потенциал». Предлагается следующее определение «интеллектуальный потенциал строительной организации» - совокупность структурных компонентов (интеллектуальный уровень сотрудников, имеющийся объем знаний и опыт инновационной деятельности) с целью создания качественной строительной продукции и обеспечения конкурентных преимуществ для формирования экономического механизма устойчивого функционирования строительной организации. В результате проведенной экспертной оценки было установлено, что первостепенная роль в составе интеллектуального потенциала строительной организации принадлежит интеллектуальному уровню сотрудников, при этом больший удельный вес отводится квалификационной оценке сотрудников инженерных служб и руководства предприятия.

2. На основании поведенного анализа макросреды строительных организаций Ростовской области были выявлены современные тенденции развития строительной отрасли и обоснована значимость интеллектуального потенциала в обеспечении устойчивого функционирования строительной организации. Были изучены новые требования законодательства, предъявляемые к строительным организациям для вступления в СРО. Среди них ключевыми являются требования по уровню образования специалистов строительной организации, чем и было обусловлено дальнейшее исследование.

3. В диссертационной работе проведен анализ преимуществ и недостатков существующих методов оценки персонала и установлено, что только комплексное применение существующих методов позволит достоверно оценить интеллектуальный потенциал сотрудников. Предложенный автором усовершенствованный метод оценки интеллектуального потенциала сотрудников инженерных служб строительной организации базируется на оценке составляющих компонентов интеллектуального потенциала компании и нашел практическое применение как при оценке отдельных компонентов, входящих в состав интеллектуального потенциала управленческого персонала, так и при оценке интеллектуального потенциала строительной организации в

целом. Для этого был рассчитан интегральный показатель, комплексно учитывающий профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда.

4. Предложена организационно-экономическая модель управления интеллектуальным потенциалом, как основа экономического механизма функционирования строительной организации, включающая этапы: анализ и оценка деятельности строительного предприятия; анализ факторов обеспечения конкурентоспособности и качества строительной продукции; диагностирование и оценка факторов интеллектуального потенциала строительной организации; оценка эффекта от формирования и развития интеллектуального потенциала. Это позволит руководству строительной организации непрерывно оценивать все структурные компоненты интеллектуального потенциала и осуществлять непрерывную переподготовку кадров в рамках общей концепции обеспечения устойчивого функционирования строительной организации.

5. Разработанный методический инструментарий для проведения оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации позволил осуществить практическую апробацию на базе предприятий ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил». Был диагностирован текущий уровень интеллектуального потенциала строительной организации, что позволило обоснованно формировать перспективные планы развития персонала в общей стратегии обеспечения устойчивого развития строительной организации в условиях саморегулирования отрасли.

Публикации. Основные положения диссертационной работы отражены в следующих печатных работах:

1. Издания, рекомендуемые ВАК

1. Морозова О.А. Механизм диагностирования интеллектуального потенциала строительной организации // Вестник ИНЖЭКОНа. Сер.: Экономика. – 2010. – № 7 (42)– С. 330 – 335. – 0,3 п.л.

2. Морозова О.А. Методика повышения интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации // [Электронный ресурс]: Инженерный вестник Дона. – 2011. – №1. – Электрон. журнал. – Режим доступа: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n1y2011/342/> – 0,5 п.л.

3. Морозова О.А. Методологические основы повышения качества и конкурентоспособности управленческих работников строительной организации // [Электронный ресурс]: Инженерный вестник Дона. – 2011. – №4. – Электрон. журнал. – Режим доступа: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n4y2011/592/> – 0,5 п.л.

4. Иванова Н.Н., Морозова О.А. Реализация алгоритма проведения методики оценки интеллектуального потенциала персонала в рамках повышения качества строительной продукции // [Электронный ресурс]: Наукоедение. – 2012. – №3. – Электрон. журнал. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik12/12-96.pdf> – 0,4 / 0,2 п.л.

5. Морозова О.А. Оценка интеллектуального потенциала строительной организации как основа обеспечения качества строительной продукции // [Электронный ресурс]:

Наукоедение. – 2013. – №5. – Электрон. журнал. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/>– 0,5 п.л.

6. Иванова Н.Н., Морозова О.А. Формирование интеллектуального потенциала строительной организации с учетом влияния отечественного и зарубежного опыта // [Электронный ресурс]: Научное обозрение. – 2013. – №11. – Электрон. журнал. – Режим доступа: http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=235:nauchnoe-obozrenie-11-2013&catid=39:arhjournal&limitstart=6. 0,6 / 0,3 п.л.

2. Программное обеспечение для ЭВМ

Морозова О.А., Иванова Н.Н., Биля В.Ю. Автоматизированная информационная система (АИС) оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации // Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2012661009 от 05.12.2012г.

3. Другие издания

1. Богданов Ю.А., Морозова О.А. Исследование и разработка модели оценки качества управленческого персонала организации // Актуальные проблемы развития инвестиционно-строительного комплекса: сб. науч. тр. / под общ. ред. Б.Н. Небритова. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2007. – 0,25/ 0,13п.л.

2. Иванова Н.Н., Морозова О.А. Исследование проблемы управления человеческим потенциалом с позиций системы менеджмента качества // Повышение адаптивности и конкурентоспособности предприятий на современном этапе развития инвестиционно-строительного комплекса: сб. науч. тр. / под ред. Б.Н. Небритова. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2008. – 0,4 / 0,2 п.л.

3. Иванова Н.Н., Морозова О.А. Совершенствование подготовки и переподготовки кадров предприятий строительного комплекса // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации : сборник статей по материалам региональной научно-методической конференции в 2 ч. Ч.2. Информатизация образования. Повышение качества профессиональной подготовки / Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т. – Воронеж, 2008. – 0,36/01,8 п.л.

4. Морозова О.А. Методика оценки компетентности специалиста в аспекте развития интеллектуального капитала строительной организации // Проблемы развития регионального инвестиционно-строительного комплекса и пути их решения: межвуз. сб. науч. тр. / под ред. Б.Н. Небритова. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2009. – 0,42 п.л.

5. Морозова О.А. Практическая реализация методики повышения интеллектуального потенциала строительной организации // Российский экономический интернет-журнал [Электронный ресурс]: Интернет-журнал, июль-сентябрь 2010. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/Articles/2010/Morozova.pdf>. – 0,5 п.л.

6. Морозова О.А. Разработка концепции диагностирования интеллектуального капитала строительной организации как условия обеспечения ее конкурентоспособности // Проблемы развития регионального инвестиционно-строительного комплекса и пути их решения: межвуз. сб. науч. тр. / под ред. Б.Н. Небритова. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2010. – 0,32 п.л.

7. Морозова О.А. Формирование интеллектуального капитала строительной организации как основа повышения качества продукции // Сборник материалов докладов 8-й Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь XXI века – будущее российской науки». В 2 т. Т 1. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2010. – 0,15 п.л.

8. Морозова О.А. Диагностика интеллектуального капитала как основа повышения качества профессиональной подготовки кадров строительного комплекса // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации : Сборник статей по

материалам региональной научно-методической конференции в 2 ч. Ч.2. Информатизация образования. Повышение качества профессиональной подготовки / отв. ред. И.С. Суровцев. – Воронеж: Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т., 2010. – 0,46 п.л.

9. Морозова О.А. Разработка механизма диагностирования интеллектуального капитала строительной организации // Известия РГСУ. – 2010. – №13. – 0,13 п.л.

10. Иванова Н.Н. Морозова О.А. Интеллектуальный капитал – ключевой фактор повышения конкурентоспособности организации // Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів I студентів «Україна конкурентоспроможна: інноваційні ідеї та рішення». Частина III – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2011. – 0,2/0,1 п. л.

11. Морозова О.А. Анализ методов оценки интеллектуального капитала организации // Проблемы развития регионального инвестиционно-строительного комплекса и пути их решения: межвуз. сб. науч. тр. / под ред. Б.Н. Небритова. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2011. – 0,4 п.л.

12. Морозова О.А. Формирование модели интеграции вуза и предприятия для профессиональной подготовки кадров строительной отрасли // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации : Сборник статей по материалам региональной научно-методической конференции в 3 ч. Ч.3. Повышение качества профессиональной подготовки / отв. ред. И.С. Суровцев. – Воронеж: Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т., 2011. – 0,4 п.л.

13. Иванова Н.Н., Морозова О.А. Формирование интеллектуального потенциала строительной организации // Строительство – 2012: материалы Международной научно-практической конференции: тезисы докладов. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2012. – 0,13/0,07 п. л.

14. Морозова О.А. Разработка механизма и инструментов диагностирования интеллектуального потенциала строительной организации // Сборник материалов докладов Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Эффективная работа над диссертацией» – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2012. – 0,3 п.л.

15. Морозова О.А., Иванова Н.Н. Экспертная оценка компонентов интеллектуального потенциала строительной организации // Строительство – 2013: материалы Международной научно-практической конференции: тезисы докладов. – Ростов н/Д: Рост. гос. строит. ун-т, 2013. – 0,13/0,07 п. л.

Подписано в печать 02.10.2014.

Формат 60x84/16. Бумага писчая. Ризограф.

Уч-изд.л. 1,0. Тираж 140 экз. Заказ 148/14

Редакционно-издательский центр

Ростовского государственного строительного университета

344022, Ростов-на-Дону, ул. Социалистическая, 162